

**Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh di Perusahaan UD.  
Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar Perspektif Siyasah  
Syar'iiyyah**



**DRAF PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana Hukum  
(S.H) Jurusan Hukum Tata Negara Pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN  
Alauddin Makassar

Oleh :

**RYAN RAHMAN RONALDO**

**NIM: 10200116113**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
JURUSAN HUKUM TATA NEGARA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

**2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ryan Rahman Ronaldo

NIM : 102001161113

Tempat dan Tanggal lahir : Wonomulyo, 30 September 1997

Jurusan/prodi : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syariah dan Hukum

Alamat : Jl. Mallengkeri Jr II

Judul : Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh di  
Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali  
Mandar Perspektif Siyasah Syar'iyah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya. Maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

Romang polong, 08 Juni 2021

Penyusun



Ryan Rahman Ronaldo

NIM 102001161113

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar Perspektif Siyasaah Syar'iiyyah"**. Guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari segala kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penyusun mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna baik bagi penyusun maupun bagi pembaca pada umumnya.

Mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis serta kendala-kendala yang ada, maka Penyusun juga menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, baik itu secara moril ataupun materil dari berbagai pihak terutama kepada ayahandaku tercinta Ir. Sukwanto yang selalu bekerja keras membiayai kuliah penyusun dan selalu mendukung disetiap langkah anak-anaknya serta Ibundaku tercinta Mariati, yang selalu mendoakan, yang selalu memberikan yang terbaik, memberikan semangat dan masukan sehingga penyusun selalu bersemangat untuk menyelesaikan studinya di

Universitas Islam Negeri Alauddin. Dan juga penyusun merasa perlu mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Hamdan Juhannis, M.A.,Ph.D. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar, dan Wakil Rektor I, II, III, dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Dr. H. Muammar Muhammad Bakry, Lc., M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar beserta jajarannya:
3. Ibu Dr. Kurniati, M.H.I Selaku Ketua Jurusan Hukum Tatanegara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar.
4. Ibu Dr. Hj. Rahmiati, M.pd. Selaku Sekretaris Jurusan Hukum Tatanegara.
5. Bapak Dr. Hamsir, S.H, M.Hum Selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Rahmiati, M.Pd Selaku Pembimbing II.
6. Bapak Prof. Dr. Usman, M.Ag Selaku penguji I dan Ibu Dr. Hj. Halimah B, M.Ag Selaku Penguji II.
7. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf akademik dan pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar.
8. Para Narasumber di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar telah memberikan informasi terkait penyelesaian skripsi penulis.
9. Kepada orang tua Penulis Ir. Sukwanto dan Mariati yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan doa kepada penulis serta telah mengasuh dan mendidik penulis dari kecil hingga saat ini.
10. Kepada Ir. Edy Prasajo selaku om yang selalu membantu serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsinya.

11. Kepada Humairah Latifah yang selalu semangat memberikan dukungan dan tak lepas untuk membantu dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsinya.
12. Seluruh teman-teman Angkatan jurusan Hukum Tatanegara 2016 khususnya Teman Kelas Hukum Tatanegara D yang selalu mendukung dan memotivasi penulis.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, Terima kasih atas semuanya.

Penulis menyadari semoga dengan bantuan yang penulis terima selama ini akan bernilai ibadah di sisi Allah swt. Aamiin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

Samata-Gowa 14 Agustus 2021

Penulis

  
**Ryan Rahman Ronaldo**  
**NIM: 10200116113**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskriptif Fokus .....	6
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN TEORETIS</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	13
B. Dasar-Dasar Tentang Pengupahan .....	18
C. Tinjauan Umum Tentang UD. Bumi Rahayu .....	25
D. Studi Tentang Tenaga Kerja dan Siyasah Syariah Serta Pengupahan Dalam Islam .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	36
B. Pendekatan Penelitian .....	36
C. Sumber Data.....	37
D. Metode Pengumpulan Data .....	38
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	39
F. Instrumen Penelitian.....	39

**BAB IV IMPLEMENTASI PENGUPAHAN TERHADAP PERUSAHAAN  
UD BUMI RAHAYU KABUPATEN POLEWALI MANDAR  
PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IYYAH**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
B. Sistem Pengupahan Terhadap Buruh di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar .....	44
C. Respon Buruh Terhadap Pengupahan di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar .....	50
D. Pandangan Siyasaah Syar'iyyah Terhadap Pengupahan Buruh/Pekerja di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar.....	55

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	59
B. Implikasi Penelitian.....	60

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### 1. Konsonan

HurufArab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdila mbangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es(dengantitikdiat as)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha(dengantitkdi bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdanye
ص	Sad	ṣ	es(dengantitkd ibawah)
ض	Dad	ḍ	de(dengantitkd ibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titkdibawah)
ع	„ain	„	apostrofterbalik

غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef



ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	,	Apostof
ي	ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda,apapun.Jika ia terletak ditengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda ('),

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggalatau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagaiberikut:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
ا	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
و	<i>dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf,transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
ى	<i>fathahan yā''</i>	Ai	adan i
و	<i>fathahdanwau</i>	Au	adan u

### 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa arakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ى...ا	<i>fathahdanalifatauy ā''</i>	Ā	adangaris diatas
ى	<i>kasrahanyā''</i>	I	idangaris diatas
و	<i>ḍammahdanwau</i>	U	udangaris diatas

### 4. Tā' Marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah* yang transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu transliterasinya dengan (h).

### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab

dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasinya ini dilambangkan dengan perulangan huruf konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia ditransliterasikan seperti huruf maddah menjadi(i).

#### 6. KataSandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (ل) alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa ,al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar(-).

#### 7. Hamzah

Aturan translasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata Al-Qur'an (dariatl-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teksArab, maka mereka harus ditransliterasi secara

utuh.

9. Lafzal-Jalālah(هالال)

Kata “Allah” yang didahului partake huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai muḍāfilaih (frasenominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Adapun *tā’ marbū’ah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz *al-Jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama dari (orang,tempat,bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetaphuruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital(AI-).

## ABSTRAK

**Nama : Ryan Rahman Ronaldo**  
**NIM : 10200116113**  
**Jurusan : Hukum Tata Negara**  
**Fakultas : Syariah dan Hukum**  
**Judul : Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar Perspektif Siyasah Syar'iyah**

---

Pokok masalah dari penelitian ini adalah Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar Perspektif Siyasah Syar'iyah yang kemudian dibagi menjadi tiga sub pembahasan yaitu: 1. Bagaimana sistem pengupahan terhadap buruh di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar? 2. Bagaimana respon buruh terhadap implementasi sistem pengupahan terhadap pengupahan di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar? 3. Bagaimana pandangan siyasah syar'iyah terhadap pengupahan buruh/pekerja di perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar ?

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan undang-undang, pendekatan sosiologis dan pendekatan syar'i. Sumber data terbagi atas dua yaitu data primer berupa hasil wawancara dan observasi. Kemudian data sekunder yang terdiri atas studi pustaka. Pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik pengolahan dan analisis data yaitu coding, klasifikasi data dan kategorisasi serta untuk analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengupahan di UD. Bumi Rahayu menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil. Adapun respon buruh terhadap pengupahan di UD Bumi Rahayu sudah sesuai dengan jenis pekerjaannya dan cukup untuk memenuhi kebutuhan. Penetapan besarnya upah dilakukan berdasarkan pandangan siyasah syar'iyah terhadap pengupahan buruh UD. Bumi Rahayu telah sesuai dengan siyasah syar'iyah karena dilihat dari jumlah upah pekerjaannya sesuai dengan UMK dan mengikuti PP tentang pengupahan.

Implikasi penelitian ini adalah diharapkan bagi perusahaan yang membayar para pekerjaannya dibawah gaji yang seharusnya agar membayarkan secara jujur dan semestinya dengan jenis pekerjaan yang dikerjakannya

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. *Latar Belakang Masalah***

Upah atau gaji merupakan hak mutlak yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam pemenuhan ekonomi yang tidak dapat diabaikan, adapun kewajiban bagi para majikan maupun pihak yang mempekerjakan untuk memenuhi hak dari para pekerja/buruh. Kedua belah pihak dalam membahas perjanjian kerja dalam proses pengupahan diperintahkan untuk bersikap jujur dan adil berlaku bagi setiap urusan mereka, sehingga tidak ada indikasi tindakan aniaya terhadap pihak lain dan tidak ada kerugian yang didapatkan kedua belah pihak. Perjanjian kerja merupakan landasan utama bagi pekerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja, serta merupakan dasar bagi pekerja dan atau buruh dalam menuntut hak-haknya.<sup>1</sup>

Agama Islam telah menentukan kewajiban pengupahan yakni hendaknya bagi setiap pemilik hak diberikan haknya secara layak, dalam hal ini hak yang diberikan tidak kurang maupun lebih. Adapun menurut Yusuf al-Qardhawi dalam hal penetapan upah sekurang-kurangnya ada dua yang harus diperhatikan, yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi dasar bagi penetapan upah buruh/pekerja, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh yang terdidik dengan buruh yang belum memiliki keahlian dan pengalaman, sedangkan segala bentuk kebutuhan pokok yang dibutuhkan buruh/pekerja untuk melanjutkan kehidupannya harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh/pekerja dan keluarganya.

---

<sup>1</sup>Adriana Mustafa, *Evektivitas Perjanjan Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008*, Jurnal ad-Daulah Vol 5 No 2, 2016, h.256.

Para pihak diharuskan membayar upah berdasarkan kesepakatan yang telah disetujui kedua belah pihak yaitu majikan atau pihak yang memperkerjakan dan buruh/pekerja. Namun untuk mencegah agar upah yang dibayarkan terlampau rendah maka pemerintah turut ambil bagian dalam menetapkan standar upah terendah yang dituangkan dalam perundang-undangan yang biasa dikenal dengan istilah upah minimum, biasanya berwujud upah minimum provinsi, kabupaten/kota, atau sektoral. Mengharapkan kebutuhan hidup yang layak dan perhatian tidak luput dari tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu pertimbangan pemerintah untuk menetapkan upah minimum. Sesuai dengan pengistilahannya, fungsi upah minimum adalah sebagai jaringan pengaman (*safety net*) yang bertujuan agar upah yang diterima oleh para buruh/pekerja tidak ada yang dibawah standar sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga.

Unsur penunjang yang sangat mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan agar berjalan secara sehat yakni pekerja, pengusaha dan pemerintah yang dalam ketenagakerjaan dikenal dengan istilah tripartit. Pekerja, pengusaha dan pemerintah masing-masing sudah pasti memiliki keinginan yang berbeda-beda. Dalam teori sikap dan perilaku manusia jika diperhadapkan dengan peluang untuk mendapatkan uang atau keberhasilan yang bersifat sesaat, tidaklah berlebihan jika dikatakan saling terkait dan melibatkan dua kepentingan yang berbeda.<sup>2</sup> Sehingga untuk memenuhi kebutuhan setiap pihak yang berbeda-beda dibutuhkan dalam hal ini “mediator” yang menengahi, menampung, dan memberikan jalan keluar setiap

---

<sup>2</sup>Rahmatiah HL, *Money Politic Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014 di Kabupaten Gowa*, Jurnal ad-Daulah Vol 3 No 2, 2014, h.275.

keinginan yang diharapkan bagi setiap pihak tetapi tidak merugikan salah satu pihak. Untungnya, pemerintah menjawab setiap keinginan para tripartit tersebut dalam suatu UU No 13 Tahun 2003 Pasal 103 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatur fungsi dan peran pemerintah, pekerja/buruh dan perusahaan dalam ketenagakerjaan. Pemerintahan yang ideal adalah pemerintahan atau penguasa yang dalam melaksanakan fungsinya harus dapat memahami kehendak dan aspirasi masyarakatnya.<sup>3</sup>

Di Indonesia, problematika ketenagakerjaan belum berada pada kondisi yang baik, akar utama dari masalah ini terletak pada penetapan upah yang selalu menimbulkan pro kontra antara pihak pengusaha dan para pekerja/buruh.

Dalam upaya perlindungan upah, kebijakan penetapan upah minimum saat ini masih memiliki kendala yang sangat banyak sebagai akibat belum terpenuhinya keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Perbedaan-perbedaan dalam penetapan upah yang didasarkan pada beberapa faktor menjadi penyebab terjadinya ketidakseragaman upah di setiap wilayah. Perbedaan-perbedaan yang dimaksud yakni tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan yang masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Usman, *Negara dan Fungsinya (Telaah Atas Pemikiran Politik)*, Jurnal ad-Daulah Vol 4 No 1, 2015, h.135.

<sup>4</sup>Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009), h.142.



Berdasarkan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa; setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>5</sup> Penjelasan pada Ayat (1) menitikberatkan pada penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maksudnya ialah setiap upah yang dibayarkan perusahaan atau pihak yang mempekerjakan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja/buruh sehingga dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh bersama keluarganya secara wajar.

Berkenaan latar belakang kondisi dan fenomena-fenomena sosial di atas, menuntut peran aktif Pemerintah (Pusat dan Daerah) untuk segera mungkin menetapkan kebijakan yang bersifat strategis dalam mencari dan menemukan sistem atau cara yang lebih efektif yang diharapkan dapat menjamin kepastian.<sup>6</sup> Untuk lebih lanjutnya, terkait penyelenggaraan pengaturan ketentuan pengupahan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan dalam rangka menjalankan undang-undang sebagaimana seharusnya maka presiden menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 yang mengatur tentang Pengupahan. . Aturan peraturan perundang-undangan sesungguhnya telah memuat komitmen politik secara resmi.<sup>7</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyebutkan bahwa suatu kebijakan pengupahan diarahkan untuk

---

<sup>5</sup>Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003),h.36.

<sup>6</sup>Burhanuddin, *Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu*, Jurnal ad-Daulah Vol 6 No 1, 2017, h.180.

<sup>7</sup>Hadi Tuasikal, *Akutansi Forensik Dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*, Jurnal ad-Daulah Vol 6 No 2, 2017, h.200.

mencapai tujuan yakni penghasilan yang dinilai memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Yang dimaksud sebagai penghasilan yang layak yakni jumlah penerimaan ataupun pendapatan yang didapatkan dari hasil pekerjaannya sebagai pekerja/buruh sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya secara wajar.

Dalam sudut pandang Islam, regulasi pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tersebut merupakan perwujudan dari konsep masalah mursalah. Eksistensi masalah mursalah merupakan hasil ijtihad para mujtahid dalam menciptakan hukum baru yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang bersifat kekinian. Adapun pengertian masalah mursalah itu sendiri merupakan suatu kemaslahatan yang tidak mempunyai dasar dalil akan tetapi tidak ada alasan untuk membatalkannya.

Terkait dengan PP ini sebagai suatu sistem pengupahan yang berlaku, namun pada kenyataannya praktek penerapan kepada buruh/pekerja pada umumnya belum berjalan sesuai dengan yang dikehendaki. Sehingga upaya untuk memberikan kesejahteraan dan keadilan bagi para buruh/pekerja belum terpenuhi. Ada dugaan bahwa sistem pengupahan yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah RI No 78 Tahun 2015 terkhusus para buruh/pekerja di UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar belum diterapkan sesuai dengan regulasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan jika dilihat dari kacamata siyasah syar'iyah melalui penelitian yang berjudul, **“Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh**

di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar Perspektif Siyasaah Syar'iiyyah”.

## **B. Fokus dan Deskripsi Fokus**

### **1. Fokus Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, serta untuk mempermudah pembahasan penelitian ini, maka peneliti memfokuskan penelitian terhadap :

- a. Pengupahan
- b. UD Bumi Rahayu
- c. Siyasaah Syar'iiyyah



### **2. Deskripsi Fokus**

Implementasi pada dasarnya berasal dari kata “to implement” yang bermakna mengimplementasikan. Implementasi diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan melalui perencanaan dan mengacu pada aturan tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan tersebut. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) implementasi bermakna penerapan atau pelaksanaan. Jadi dapat disimpulkan dari dua pengertian di atas bahwa implementasi adalah suatu tindakan yang bertujuan untuk menjalankan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Dengan demikian, implementasi baru akan dilakukan jika sebelumnya terdapat sebuah rencana.

Pengupahan merupakan sebuah kata kerja yang berasal dari kata dasar “upah” yang memiliki pengertian sebagai pembalas atas jasa maupun tenaga yang dikeluarkan dalam mengerjakan sesuatu. Upah dapat berupa uang maupun dalam bentuk yang lainnya. Pembayaran upah dapat dihitung baik dalam jumlah yang tetap untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan maupun dalam jumlah hitungan jam atau hari.

UD Bumi Rahayu merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat yang bergerak dibidang usaha pabrik beras.

Siyasah syar’iyyah atau biasanya dikenal sebagai fiqh siyasah merupakan salah satu objek kajian fiqh dalam hal ini dibidang siyasah atau sistem ketatanegaraan Islam yang berlandaskan pada al-Quran, Hadits dan ajaran-ajaran Islam.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pokok masalah tentang bagaimana implementasi pengupahan di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar Perspektif Siyasah Syar’iyyah maka peneliti merumuskan sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan terhadap buruh di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar?
2. Bagaimana respon buruh terhadap pengupahan di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar ?

3. Bagaimana pandangan siyasah syar'iyah terhadap pengupahan buruh/pekerja di perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar ?

#### **D. Kajian Pustaka**

Sebelum penulis melakukan penelitian lebih dalam mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Buruh di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Perspektif Siyasah Syar'iyah. Penulis menemukan referensi yang berkaitan serta pedoman dan juga bahan untuk perbandingan ilmu pengetahuan dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Richard Ghufroon, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan vol 63 no 1 jurnal *Administrasi Bisnis*. Dalam jurnal ini penulis membahas tentang faktor, bentuk dan dampak resistensi buruh terhadap PP No. 78 Tahun 2015, selain itu ia juga membahas mengenai bagaimana penentuan upah minimum menggunakan formula baru. pada penelitiannya, Richard Ghufroon, dkk mengambil ukuran dalam skala besar yakni seluruh buruh yang ada di daerah penelitiannya, berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang mengambil skala ukuran lebih spesifik yakni di perusahaan UD Bumi Rahayu meskipun sama-sama membahas tentang upah buruh.
2. Siti Mahmadatun, Konsep Fiqh Siyasah Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Jo. Nomor 45 Tahun 1990 jurnal Fakultas Ilmu Agama

Islam Universitas Islam Indonesia. Dalam jurnal ini membahas mengenai konsep fiqh siyasah, kedudukan fiqh siyasah di dalam sistematika hukum Islam, bagaimana konsep siyasah syar'iyah Abd. Rahman Taj dalam PP No. 10 Tahun 1983 Jo No 45 Tahun 1990 serta PP No 10 Tahun 1983 Jo No 45 Tahun 1990 perspektif masalah Imam Malik. Meskipun sama-sama mengambil perspektif siyasah syar'iyah tetapi penulis lebih condong kepada bagaimana pandangan siyasah syar'iyah terhadap pengupahan buruh di UD. Bumi Rahayu dan tidak membahas mengenai konsep siyasah dari beberapa ahli kemudian membandingkannya.

3. Anton Afrizal Candra, *Pemikiran Siyasah Syar'iyah Ibnu Taimiyah (Kajian Terhadap Konsep Imamah dan Khilafah Dalam Sistem Pemerintahan Islam Vol 2 No 1 jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*. Dalam jurnal ini membahas mengenai konsep siyasah syar'iyah pemikiran Ibnu Taimiyah yang dimulai dari sistem politiknya, kewajiban mendirikan negara, landasan keamanan dan keadilan dalam praktiknya penyelenggaraan negara, Islam dan kedaulatannya, pemilihan kepala negara, syarat-syarat kepala negara serta apa sebenarnya tujuan negara itu. Berbeda halnya dengan penelitian yang akan dilakukan yang hanya akan membahas mengenai perspektif siyasah syar'iyah tentang upah buruh dan tidak akan membahas mengenai konsep negara, pemilihan kepala negara dan syarat-syaratnya meskipun sama-sama akan membahas mengenai siyasah syar'iyah.

4. Robiatul Adawiyah, Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan di Indonesia Melalui Teori Masalah Mursalah vol 7 no 1 jurnal *Hukum dan Syariah*. Dalam jurnalnya, penulis membahas tentang bagaimana perubahan ketentuan pengupahan di Indonesia melalui kacamata teori masalah mursalah, penulis menyebutkan bahwa seluruh pasal yang terdapat didalam PP No. 78 Tahun 2015 telah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Permasalahan yang muncul pada Pasal 43 ayat (5) dinilai tidak menyimpang prinsip ketenagakerjaan karena penetapan upah sudah dibuat berdasarkan formula upah pada Pasal 44 ayat (2). Persamaan dari jurnal Robiatul Adawiyah dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas mengenai ketentuan upah buruh, tetapi perbedaannya disini adalah ia membahas mengenai perubahan UU tentang pengupahan dengan konsep masalah mursalah sedangkan penulis akan membahas mengenai implementasi UU.
5. Diana Khanza Pramadita Utami, Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Surabaya vol 6 no 1 jurnal *Politik Muda*. Dalam jurnalnya penulis membahas mengenai bagaimana pengaruh PP No. 78 Tahun 2015 dalam menetapkan upah di Kota Surabaya. Dengan menggunakan teori perbandingan upah minimum kota Surabaya dari tahun 2012-2017 penulis menarik kesimpulan yang didukung oleh berbagai data lapangan bahwa dalam prosesnya, penetapan upah minimum diwarnai dengan kepentingan yang berusaha mempengaruhi. Kepentingan tersebut berasal dari pengusaha,

pekerja dan pemerintah. Penetapan upah minimum kota Surabaya tahun 2016 dan 2017 dinilai relatif mengalami kenaikan yang lebih sedikit dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Adanya PP No. 78 Tahun 2015 pun dinilai menguntungkan pengusaha dibandingkan pekerja/buruh. Alasannya karena adanya kenaikan upah yang didasarkan pada inflasi dan pertumbuhan PDB maka pekerja/buruh akan semakin sulit untuk meningkatkan status ekonominya sedangkan pengusaha akan memperoleh keuntungan yang bertambah. Dalam jurnal tersebut kajiannya lebih ke membandingkan PP terbaru dengan PP yang sebelumnya dan bagaimana pengaruhnya terhadap para pekerja dan pengusaha, lain halnya dengan penelitian yang akan dilakukan yang lebih membahas kepada pengimplementasian terhadap PP yang terbaru yakni PP No 78 Tahun 2015.

#### ***E. Tujuan dan Kegunaan***

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun juga tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui konsep pengupahan terhadap buruh di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar.
- b. Untuk mengetahui respon buruh terhadap pengupahan di UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar.
- c. Untuk mengetahui pandangan siyasah syar'iyah terhadap pengupahan buruh/pekerja di perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar.



## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dalam penelitian ini adalah:

- a. Dari segi teoritis, hasil penelitian tentang Implementasi Pengupahan Terhadap Buruh di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Perspektif Siyasah Syar'iyah diharapkan dapat berguna bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan dengan tujuan untuk membangun, memperkuat teori, menyempurnakan atau bahkan membantah teori yang sebelumnya sudah ada, dan untuk memperkaya khasanah pemikiran hukum islam terkhusus yang berkaitan dengan penetapan upah.
- b. Dari segi praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi awal bagi para praktisi hukum dan terkhususnya bagi masyarakat untuk menjadi sebuah pengetahuan dan pembelajaran mengenai pengupahan yang kemudian tertuang dalam PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

## BAB II

### TINJAUAN TEORETIS

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan**

##### **1. Pengertian Upah**

Dalam pengertiannya, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja.<sup>1</sup> Upah yang dapat diberikan berupa uang berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan antara perusahaan atau pihak yang mempekerjakan dengan pekerja/buruh.<sup>2</sup> Adapun pengertian lain dari upah menurut Dewan Pengupahan Nasional yaitu merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pihak yang memberikan pekerjaan kepada pihak yang menerima pekerjaan untuk pekerjaan yang telah diselesaikan atau baru akan dikerjakan, fungsinya sebagai jaminan atas kelangsungan hidup secara layak dan sepatutnya kemudian dinilai dalam bentuk uang yang sebelumnya telah dilakukan suatu perjanjian tentang besaran jumlah nilai yang akan dibayarkan maupun diterima dalam suatu pekerjaan yang tak lain disebut juga sebagai perjanjian kerja antara pihak yang memberikan pekerjaan dan pihak yang menerima pekerjaan.

##### **2. Teori Upah**

Ada beberapa hal yang melatarbelakangi pembentukan harga upah tenaga kerja. Berikut ini dijelaskan teori apa saja yang melatarbelakangi hal tersebut.

---

<sup>1</sup>Nurul Hidayanti, *Distribusi Aset dan Kekayaan Yayasan: Perspektif Undang-undang*, Jurnal ad-Daulah Vol 6 No 2, 2017, h.211.

<sup>2</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009),h.142.

a. Teori upah normal (David Ricardo)

Teori upah alami merupakan nama lain dari teori upah normal. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh David Ricardo yang sekaligus memaparkan bahwa besarnya jumlah biaya kebutuhan hidup dari pekerja menjadi dasar dalam pemberian upah yang wajar tetapi dengan catatan perusahaan juga harus menyesuaikan kemampuannya.

b. Teori dana upah (John Stuart Mill)

Dalam teori yang dikemukakan oleh John Stuart Mill jelas menyatakan bahwa finansial menjadi faktor penentu bagi tingginya upah. Maksudnya finansial disini yaitu jumlah modal yang harus disediakan oleh perusahaan dalam membayar upah para pekerjanya. Tingkat upah akan lebih cenderung menurun jika jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan. Demikian pula halnya jika laba perusahaan mengalami penurunan maka dana yang tersedia untuk membayarkan upah pun ikut menurun.

c. Teori upah besi (Ferdinand Lasalle)

Dalam teorinya, Ferdinand Lasalle menempatkan para pekerja dalam posisi yang sangat lemah karena dalam sistem ini upah akan ditekan serendah-rendahnya oleh para pengusaha dengan tujuan memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Berarti para pekerja hanya akan memperoleh upah dalam batas yang seminimal mungkin untuk pemenuhan hidupnya.

d. Teori upah etika

Belum diketahui pasti siapa yang mengemukakan teori ini. Pada teori upah etika menyatakan bahwa upah yang diberikan selain untuk memberikan

jaminan penghidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya juga menjelaskan mengenai besaran upah yang akan diterima oleh tiap-tiap pekerja. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan diatas, jelas menyatakan bahwa upah merupakan pengganti dari tenaga maupun jasa yang telah dikeluarkan dan diberikan oleh seseorang dalam hal ini para pekerja kepada pihak yang mempekerjakan atau perusahaan. Sehingga para pekerja dan keluarganya menggantungkan hidupnya kepada upah yang diberikan untuk pemenuhan hidup yang layak.<sup>3</sup>

### 3. Sistem Pengupahan

Dalam menentukan jumlah upah yang layak diberikan bagi setiap pekerja/buruh dan cara pembayarannya, ada beberapa sistem yang dapat digunakan diantaranya yaitu:

#### a. Upah menurut prestasi (upah potongan)

Dengan menggunakan sistem pengupahan ini maka prestasi kerja yang diraih oleh para pekerja/buruh menentukan jumlah upah yang dapat diberikan. Dengan kata lain yang berarti banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu yang sudah ditentukan menjadi tolak ukur dalam menentukan upah. Akan tetapi sistem ini hanya akan baru digunakan jika hasil kerja para pekerja/buruh dapat diukur secara kuantitatif.

#### b. Upah waktu

Dengan menggunakan sistem upah waktu ini berarti upah pekerja/buruh ditentukan berdasarkan pada durasi waktu yang dihabiskan para pekerja/buruh

---

<sup>3</sup>F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006),h.7.

dalam melakukan pekerjaan bagi majikan/perusahaan. Dalam sistem ini upah dapat dihitung dalam satuan jam, hari, minggu dan bulan. Untuk sistem ini digunakan khusus jenis pekerjaan yang sulit dihitung perpotong hasilnya. Dalam sistem pengupahan waktu ini memungkinkan kualitas pekerjaan yang baik karena pekerja/buruh tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya dan diperlukan pengawasan dan peregulan guna memastikan pekerja/buruh melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

c. Upah borongan

Dalam sistem upah borongan ini untuk setiap pekerjaan yang diborongan hingga selesai akan diberikan upah balas jasa. Untuk setiap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam target waktu yang telah diberikan kepada para pekerja/buruh akan menggunakan sistem upah ini.

d. Upah premi

Dalam sistem upah premi merupakan gabungan antara sistem upah waktu dan upah potong. Untuk prestasi normal, upah akan diberikan tetapi yang menjadi dasar banyaknya jumlah upah yang akan diberikan adalah berdasarkan waktu dan hasil yang telah diraih berdasarkan target yang telah ditentukan. Apabila pekerja/buruh mencapai ataupun melampaui target yang telah ditentukan sebelumnya maka para pekerja/buruh dapat diberikan premi. Selain itu, premi juga dapat diberikan dengan tujuan misalnya untuk waktu dan bahan baku yang dihemat serta kualitas produknya yang baik.

e. Upah bagi hasil

Dalam sistem pengupahan ini, keuntungan bersih dari perusahaan dapat pula diterima oleh para pekerja/buruh karena para pekerja turut ambil bagian dari saham yang dimiliki perusahaan, maksudnya para pekerja ikut pula menjadi pemilik dan turut pula mendapatkan keuntungan dari penghasilan perusahaan.<sup>4</sup>

#### 4. Asas-asas Sistem Pengupahan

Dalam sistem pengupahan ada beberapa jenis asas yang dapat digunakan dalam menentukan upah, asas yang dimaksud yaitu:

a. Asas no work no pay

Dalam asas ini menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan maka para pekerja/buruh tidak berhak untuk memperoleh upah.

b. Asas adil

Dalam asas ini jelas menyatakan bahwa besaran upah yang diberikan untuk para pekerja/buruh sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab yang diberikan, jabatan, serta resiko yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut.

c. Asas layak dan wajar

Dalam asas ini menyatakan bahwa upah yang harus diterima oleh para pekerja/buruh harus mencukupi segala kebutuhan hidup para pekerja/buruh

---

<sup>4</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, h.167.

secara layak dan wajar. Asas ini telah sesuai dengan tingkat batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sebelumnya.<sup>5</sup>

## **B. Dasar-dasar Tentang Pengupahan**

### **1. PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan**

Berbicara tentang pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi, tentu persoalan kompensasi dan *benefit* menjadi bagian yang tak terpisahkan. Di dalamnya, komponen upah atau gaji memainkan peran penting bagaimana organisasi menunjukkan penghargaan kepada karyawan, dan seberapa baik kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan dasar karyawannya. Untuk itu, setidaknya, ada 9 prinsip dasar upah atau gaji dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang harus diperhatikan:

- a) Adanya hubungan kerja, Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan karyawan, yang didasarkan pada perjanjian kerja. Di dalamnya ada 3 unsur wajib, yaitu adanya pekerjaan, adanya instruksi untuk melakukan pekerjaan, serta ada imbalan/gaji/upah atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tanpa kedua unsur lain (pekerjaan dan instruksi), maka uang yang diterima seseorang tidak bisa dianggap upah.
- b) Tanpa diskriminasi, Penetapan upah hendaknya adil, berdasarkan standar yang objektif. Penetapan upah tidak boleh didasarkan pada identitas personal penerima upah, misalnya berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, dan lain-lain. Pasal selanjutnya, yaitu Pasal 12, menyebutkan dua poin yang dapat

---

<sup>5</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.30.

digunakan sebagai standar penetapan upah, yaitu satuan waktu dan satuan hasil.

- c) Tidak bekerja tidak ada bayaran, Konsep “*no work, no pay*” ini berbeda dengan pemotongan upah. Sesuai PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 ayat 1: “Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”, maka karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya memang tidak berhak atas upah, dan bukan karena upahnya dipotong.
- d) Cuti tetap digaji, Ketentuan ini mungkin tampaknya berlawanan dengan prinsip “*no work, no pay*” di atas, tetapi sebenarnya tidak. Dalam prinsip dasar gaji atau upah, ada 3 kondisi di mana karyawan bisa tidak bekerja dengan tetap mendapatkan gaji. Kondisi-kondisi itu lebih rinci diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 24 ayat 2 s.d. 5.
- e) Jangka waktu pembayaran sesuai dengan perjanjian, Atau yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan prinsip “*payment period in accordance with agreement*”. PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga mengaturnya, terutama dalam Pasal 18 s.d. Pasal 20.
- f) Jumlah gaji pokok minimal 75% dari gaji tetap, gaji tetap yang dimaksud, terdiri atas gaji pokok ditambah tunjangan tetap (tunjangan yang selalu didapatkan karyawan setiap periode penggajian, dengan jumlah tetap). Hal ini berdasarkan PP 78/2015 Pasal 5.
- g) Pembayaran dilakukan dalam mata uang yang sah yaitu rupiah.
- h) Pengurangan untuk pihak ketiga harus dilakukan berdasarkan surat kuasa.



- i) Total pemotongan upah maksimum adalah 50% (lima puluh per seratus).<sup>6</sup>

## **2. Fungsi Negara Dalam Menjamin Pekerjaan Bagi Warga Negara**

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan landasan berpijak dalam menjalankan roda pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa Indonesia (masyarakat yang makmur dan berkeadilan). UUD 1945 memuat banyak hal tentang hukum, politik, budaya dan tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan dalam NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan warga negara Indonesia, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak.<sup>7</sup>

Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan yang sejahtera adalah hak setiap warga.<sup>8</sup> Setiap hak berawal dengan kewajiban maka dari itu setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai kehidupan yang sejahtera (pangan, sandang dan papan dapat dipenuhi). Pemerintah sebagai pemegang amanah rakyat pada pencapaian kehidupan yang sejahtera memiliki andil dan tanggung jawab besar dalam mengatur, melaksanakan program-program pendukung agar tercapainya kehidupan yang

---

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>7</sup> Hufon, *Fungsi Negara Kontemporer Telaah Teoritis Asal Mula, Tujuan dan Fungsi Negara, Negara Hukum dan Negara Demokrasi*, (Bandung: Laksbang Grafika, 2018), h.177.

<sup>8</sup> Tukiran Taniredja, *Kedudukan dan Fungsi Pancasila*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.88.

sejahtera dan terpenuhinya kuota-kuota peluang kerja di negara Indonesia. Pemerintah dan masyarakat memiliki kesinambungan yang sangat sulit untuk dipisahkan, pemerintah berkewajiban memberikan peluang dan lapangan kerja sedangkan masyarakat harus memenuhi syarat dan kewajiban sebagai tenaga kerja.

UUD 1945 menekankan pentingnya kehidupan sejahtera dan kesanggupan dan kesungguhan pemerintah memenuhi kuota lapangan kerja, oleh karena itu pemerintah sebagai pemegang amanah dalam pengadaan kesempatan dan peluang kerja, pemerintah wajib memiliki dan melaksanakan program-program yang mengarah pada perluasan peluang bagi pencari kerja. Sejauh ini pemerintah telah berusaha menciptakan peluang kerja yang sesuai dan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, keterampilan, profesional, akuntabilitas dalam bidang pekerjaan.<sup>9</sup>

Pemerintah memiliki andil besar dalam pengadaan peluang kerja karena jikalau pemerintah tidak mampu membuka lapangan kerja akan berakibat buruk bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia sendiri. Apabila terjadi ketimpangan dalam pertumbuhan ekonomi maka berakibat pada kerusakan siklus ekonomi, karena angka pengangguran makin meningkat. Pemerintah juga dituntut menciptakan lapangan kerja yang sesuai dengan golongan dan jenis tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki berbagai jenis, yaitu:

- a. Tenaga kerja terdidik/tenaga ahli/tenaga mahir

---

<sup>9</sup>Hufron, *Fungsi Negara Kontemporer Telaah Teoritis Asal Mula, Tujuan dan Fungsi Negara, Negara Hukum dan Negara Demokrasi*, h.193.

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti Sarjana Ekonomi, Insinyur, Dokter, Master dan lain sebagainya.

b. Tenaga kerja terlatih

Adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan tenaga kerja yang tidak memiliki skill sama sekali, biasanya mereka melakukan suatu hal sehingga menjadi kebiasaan sehari-hari tanpa sekolah. Atau mengandalkan kekuatan fisik untuk menghasilkan barang dan jasa.<sup>10</sup>

Kewajiban Pemerintah yang lain terkait dengan peningkatan kualitas kerja terdapat 2 (dua) jenis dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dilakukan Pemerintah, yaitu :

a. Peningkatan In Formal

---

<sup>10</sup>Fransiscus Go, *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017), h.69.

Pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja salah satunya adalah pengadaan pendidikan berkala secara gratis. Kita ketahui bersama bahwa Pemerintah memiliki program wajib sekolah 9 tahun dan kita juga mengenal program penunjang dari program wajib sekolah dengan istilah Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Program wajib belajar dan BOS merupakan bukti dari keseriusan Pemerintah dalam peningkatan kualitas ketenagakerjaan yang pada akhirnya berujung pada pencapaian kehidupan yang sejahtera.

b. Peningkatan Non Formal

Ketidak-seimbangan yang dialami antara jalur akses informal dan pengguna akses informal menuntut Pemerintah untuk menciptakan akses selain akses informal, yaitu peningkatan kualitas kerja secara non formal. Peningkatan secara non formal memiliki contoh sebagai berikut : Workshop yang dilakukan Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, diklat yang diadakan berbagai lembaga pemerintahan, seminar yang dilakukan di berbagai kalangan masyarakat, dan studi banding yang dilakukan sekolah-sekolah sebagai pelengkap peningkatan kualitas ilmu calon/tenaga kerja tersebut.<sup>11</sup>

Keselamatan tenaga kerja merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh Pemerintah dan perusahaan agar tercapai pada kesejahteraan hidup. Pemerintah telah menyiapkan beberapa program dalam rangka meningkatkan kualitas dan jaminan tenaga kerja yang meliputi : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dan Program Jaminan Hari Tua (JHT).

---

<sup>11</sup>Fransiscus Go, *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah*, h.71.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berbunyi : “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut bermakna bahwa setiap individu sebagai anggota warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Lapangan pekerjaan merupakan sarana yang dibutuhkan guna menghasilkan pendapatan yang akan digunakan dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Penghidupan yang layak diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan. Pada era globalisasi ini sering terlihat tingginya angka akan tuntutan hak tanpa diimbangi dengan kewajiban. Di sisi lain masih terdapat pula hak yang kian tak bersambut dengan kewajiban yang telah dilakukan. Kedua hal tersebut merupakan pemicu terjadinya ketimpangan antara hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan kewajiban yang tak kunjung dilaksanakan. Tingginya angka akan tuntutan hak tanpa diimbangi dengan kewajiban pada umumnya disebabkan oleh adanya sifat malas dan kurangnya kemampuan dalam suatu bidang pekerjaan. Sifat malas tersebut dapat menghambat individu sebagai tenaga kerja untuk menjadi lebih produktif dan inovatif yang menyebabkan tertundanya penghidupan yang layak, sedangkan kurangnya kemampuan (skill) memicu pola pikir individu menjadi pesimistis yang menyebabkan individu tidak dapat bergerak ke arah tingkat kehidupan yang lebih layak. Hak yang belum terpenuhi atas pelaksanaan kewajiban yang telah dilakukan pada umumnya disebabkan oleh kurangnya perhatian baik dari pihak pemerintah maupun swasta atas upah yang tidak sesuai dengan pelaksanaan kewajiban yang telah dilaksanakan oleh para pekerja, jam kerja yang melebihi yang ditetapkan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h.142.

Hal tersebut dapat memicu gejolak masyarakat atas terjadinya ketimpangan akan hak dengan kewajiban. Gejolak masyarakat timbul akibat adanya rasa ketidakpuasan terhadap ketimpangan tersebut yang menyebabkan timbulnya berbagai demo dan mogok kerja. Fenomena tersebut merupakan hal yang seharusnya tidak perlu dijumpai dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

### ***C. Tinjauan Umum Tentang UD. Bumi Rahayu***

UD. Bumi Rahayu merupakan salah satu usaha dagang yang berlokasi di Kecamatan Wonomulyo, Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. UD. Bumi Rahayu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha pabrik beras yang kemudian didistribusikan kepada tangan kedua, pengepul beras, dst untuk dikonsumsi secara umum.

### ***D. Studi Tentang Tenaga Kerja dan Siyasah Syar'iyah serta Pengupahan Dalam Islam***

#### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktifitas-aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus, secara umum kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun

non material, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.<sup>13</sup>

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.<sup>14</sup> Jadi tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja.

## 2. Pengertian Siyasah Syar'iyah

*Siyasah* dalam pengertiannya memiliki arti sebagai yang mengatur, mengurus, politik, pembuatan kebijakan dan pemerintah. Adapun pengertian *siyasah* yang dikemukakan oleh Ibnu Manzhur yaitu sebagai yang mengatur sesuatu hal yang tujuannya membawa kepada kemaslahatan. Sedangkan pengertian lain dari *siyasah* yang dirumuskan oleh Khallaf yaitu *siyasah* merupakan cara pengelolaan masalah-masalah umum yang terkait dengan pemerintahan yang islami kemudian memberikan jaminan terciptanya kemaslahatan dan menghindari segala hal yang menimbulkan kemudharatan dari masyarakat islam. Akan tetapi Khallaf memberikan catatan bahwa segala sesuatu tidak boleh bertentangan dengan ketentuan syariat islam dan prinsip pada

---

<sup>13</sup> M.B Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2013), h.222.

<sup>14</sup> <sup>7</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h.4.

umumnya meskipun ada yang tidak sejalan dengan pendapat para ulama mujtahid.<sup>15</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Siyasah Syar'iyah* jelas memiliki hubungan dengan pengaturan kehidupan manusia yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan dalam suatu negeri atau negara yang memiliki tujuan dalam menciptakan kemaslahatan dan sebisa mungkin meminimalisir kemudharatan dan jika perlu menolak segala macam yang mengundang kemudhratan. Akan tetapi pengaturan yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan prinsip syariah.

*Siyasah Syar'iyah* memiliki sumber pokok yakni al-Qur'an dan as-Sunnah dalam hal merumuskan dan mengundang Peraturan Perundang-undangan serta mengatur kehidupan bernegara. Dalam merumuskan peraturan jika dalilnya tidak terdapat didalam al-Qur'an dan as-Sunnah maka dapat diperoleh dari yurisprudensi, pendapat para ahli, adat istiadat masyarakat setempat, pengalaman serta warisan budaya.

*Fiqh* sangat berkaitan erat dengan *Siyasah Syar'iyah*. Jika diibaratkan, *fiqh* adalah ilmu karena *fiqh* dinilai seperti halnya ilmu pengetahuan. Akan tetapi jika dianalisis secara lebih teliti *fiqh* tidak sama dengan ilmu pengetahuan. Ini dikarenakan *fiqh* memiliki sifat *zanni* yaitu *fiqh* merupakan sebuah produk yang diciptakan oleh para mujtahid melalui proses ijtihad yang panjang.

---

<sup>15</sup>Abdul Hakim bin Amir Abdat, *Politik Islam Siyasah Syar'iyah*, (Yogyakarta: Maktabah Mu'awiyah Abi Sufyan, 2016), h.334.



*Siyasah Syar'iyah* dalam segi keilmuan dapat disebut juga dengan *fiqh siyasah* yaitu disiplin ilmu yang mengkaji mengenai tata cara pengaturan masalah kenegaraan dalam konteks islam seperti misalnya bagaimana tata cara untuk mengadakan peraturan perundang-undangan dan berbagai peraturan perundang-undangan yang lainnya guna untuk menjalankan roda pemerintahan yang sesuai dengan prinsip islam dengan membawa banyak kemaslahatan pada umat.

#### **a. Objek *Siyasah Syar'iyah***

Objek *Siyasah Syar'iyah* yang dikemukakan oleh Abdul Wahhab Khallaf yaitu tentang membuat peraturan perundang-undangan yang saat itu dibutuhkan oleh rakyat dalam hal mengurus negara yang sesuai dengan pokok-pokok ajaran yang telah ditetapkan oleh agama. Peraturan perundang-undangan yang dibuat sebagai wujud untuk merealisasikan kemaslahatan dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakatnya. Sedangkan objek-objek kajian *fiqh siyasah* yang dikemukakan oleh Hasbi Ash-Shiddieqy yaitu berkaitan dengan pekerjaan orang-orang mukallaf dengan segala urusan *pentadbirannya* dengan catatan bahwa segala bentuk *pentadbiran* tersebut harus sesuai dengan jiwa syariah yang dalilnya yang bersifat khusus tidak kita peroleh terutama tidak bertentangan dengan suatu nash yang merupakan nash-nash bersumber dari *syariah amah* secara tetap.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>H.A Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah*, (Bandung, Mizan, 2017), h.177.

Secara garis besar objek-objek kajian *Siyasah Syar'iyah* dapat kita simpulkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli yaitu membahas mengenai pengaturan dan perundang-undangan negara yang menjadi pedoman dan dasar dalam mewujudkan tujuan membawa kemaslahatan umat, hubungan antara para *ulil amri* dan rakyatnya, serta hak dan kewajiban yang dimiliki masing-masing dalam usahanya mencapai tujuan bernegara.

### 3. Pengupahan Dalam Hukum Islam

Realitas hukum Islam sebagai hukum yang berdiri sendiri merupakan suatu kenyataan dalam masyarakat.<sup>17</sup> Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal* ( العمل اجارة ). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.<sup>18</sup> Dalam al-Qur'an besaran jumlah minimal gaji memang tidak disebutkan secara terperinci tetapi secara tegas Allah swt telah mewajibkan kepada seseorang (pemilik perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha dengan menggunakan prinsip keadilan. *Siyasah* merupakan cara pengelolaan masalah-masalah umum yang terkait dengan pemerintahan yang islami kemudian memberikan jaminan terciptanya kemaslahatan dan menghindari segala hal yang menimbulkan kemudharatan dari

---

<sup>17</sup>Muhammadong, *Implementasi Hukum Islam Dalam Mewujudkan Sistem Pelayanan Publik Pada Ombudsman Kota Makassar*, Jurnal ad-Daulah Vol 3 No 1, 2014, h.36.

<sup>18</sup>Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar dan Tujuan*, Cet. Ke-1, (Yogyakarta : Magistra Insania Press, 2004), h.99.

masyarakat islam.<sup>19</sup> Membicarakan masyarakat adalah suatu keharusan yang melekat pada perbincangan mengenai hukum. Akan tetapi Khallaf memberikan catatan bahwa segala sesuatu tidak boleh bertentangan dengan ketentuan syariat islam dan prinsip pada umumnya meskipun ada yang tidak sejalan dengan pendapat para ulama mujtahid.

Kehadiran usul fiqh dalam khasanah intelektual muslim dirasakan oleh cendekiawan muslim *mutaqadidimin* maupun *mutaaqkhirin* sampai hari ini membawa arti yang sangat penting bagi upaya pengkajian dan penggalian hukum-hukum.<sup>20</sup> Hampir semua ulama fiqh sepakat bahwa *ijārah* disyariatkan dalam Islam. Namun ada sebagian yang tidak menyepakati dengan alasan bahwa *ijārah* adalah jual beli barang yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli.

Dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijārah* tersebut, Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan atau adat yang ada di masyarakat. Dan mengenai hal ini, dapat dikatakan bahwa meskipun tidak terdapat manfaat pada saat terjadi akad, tetapi pada dasarnya akan dapat dipenuhi. Sedangkan dari segi manfaat-manfaat tersebut, hukum syara' hanya

---

<sup>19</sup>Ratih Pratiwi, *Hamzah Hasan, Pungutan Liar di Desa Batuganda Kabupaten Kolaka Utara Perspektif Hukum Pidana Islam*, Jurnal ad-Daulah Vol 2 No 1, 2020, h,203.

<sup>20</sup>Zulhas'ari Mustafa, *Determinasi al-Ahkam al-Syar'iyah Dalam Tradisi Hukum Islam*, Jurnal ad-Daulah Vol 1 No 2, 2013, h.29.

memperhatikan apa yang ada pada dasarnya yang akan dapat dipenuhi, atau adanya keseimbangan antara dapat dipenuhi dan tidak dapat dipenuhi.<sup>21</sup>

Para ulama sepakat bahwa yang menjadi dasar hukum diperbolehkannya *ijārah* antara lain adalah Q.S az-Zukhruf/43:32

هُم يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُدُورًا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemahnya :

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.<sup>22</sup>

Ayat diatas menegaskan peanugerahan Allah, apalagi waktu semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak bisa melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan dan lain-lain atas sebagian yang lain. Sehingga mereka dapat saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya masing-masing, dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka

<sup>21</sup> Ibnu Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujahtid*, (Semarang ; Asy-Syifa, 1990),h.196.

<sup>22</sup> Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Gema Risalah Press, 2015),h.49.

kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan *ukhrawi*.<sup>23</sup>

Selain dari ayat diatas kemudian diperkuat lagi dengan ayat Q.S at-Taubah/9:105 yang memperkuat adanya pengupahan berikut ini:

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسِيرَیَ اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا  
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".<sup>24</sup>

Mengenai penjelasan dari upah atau imbalan yang baik, M. Quraish Shihab dalam buku beliau *Tafsir al-Misbah* yang menerangkan bahwa bekerjalah kamu, demi karena Allah swt semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah swt akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.<sup>25</sup>

Tafsir dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal itu, sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan, upah atau gaji. Lebih jauh dijelaskan bahwa Allah swt memerintahkan kita untuk bekerja dan

<sup>23</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol.12(Jakarta: Lentera Hati, 2000), h.561.

<sup>24</sup> Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Gema Risalah Press, 2015),h.218.

<sup>25</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol.5(Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.670.

Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Hal yang unik dari ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu pasti benar.

Dasar hukum diperbolehkannya *ijārah* kemudian diperkuat lagi oleh hadits yang diriwayatkan dalam kitab Sunan Ibnu Majah, yakni :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

Telah menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah saw bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya,"<sup>26</sup>

Para ulama berpendapat berdasarkan maksud hadits diatas, upahnya adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apa yang disyariatkan Allah swt sebagaimana yang termaktub dalam al-Quran wajib diyakini mutlak kebenaran sumbernya (*qath'iy tsubut*).<sup>27</sup> Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah jual beli, jika barang sudah diserahkan uang harus segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang karena bagi pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi para pedagang adalah

<sup>26</sup> Abī 'Abdillāh Muḥammad bin Yazīd al-Qazwīnī Ibnu Mājjah, *Sunan Ibnu Mājjah Jilid 2*, (Qāhirah: Dār al-Ḥadīṡ, 2010), h. 370.

<sup>27</sup> Abdi Wijaya, *Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani Dalam Maqashid al-Syari'ah*, Jurnal Al-Risalah Vol 15 No 2, 2015, h.214.

harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu.<sup>28</sup>

Selain daripada itu, hukum dan moral merupakan yang terpenting dalam Islam. Keduanya tidak bisa terpisahkan karena keduanya punya hubungan yang erat, saling mempengaruhi dan selalu sejalan-searah satu sama lainnya serta satu dalam tujuannya yakni untuk menciptakan kehidupan manusia yang teratur, terarah, baik, aman, damai, masalah dan sejahtera di dunia dan di akhirat.<sup>29</sup>

Dalam sebuah perjanjian kerja maka sudah seharusnya ada yang dijadikan jaminan untuk berjaga-jaga apabila salah satu dari kedua belah pihak melakukan kekhilafan dari perjanjian kerja yang telah disepakati yaitu adanya saksi.

Adapun yang dapat dijadikan saksi boleh perempuan maupun laki-laki karena Tidak ada perbedaan diantara keduanya. Khususnya dalam masalah transaksi utang-piutang, perempuan dapat menjadi saksi sendirian jika ia menyaksikannya sendiri, kendati jika ada perempuan lain hanya berfungsi sebagai pengingat (pendamping).<sup>30</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka tidak ada pembeda antara laki-laki maupun perempuan karena keduanya sama-sama memiliki kapastitas untuk dijadikan sebagai saksi dalam hal ini yaitu perjanjian kerja. Perempuan dan

---

<sup>28</sup> Yusuf Qardhawi, Penerjemah Zaenal Arifin, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1995),h.232.

<sup>29</sup> Nur Taufik, *Syari'ah: Antara Hukum dan Moral*, Jurnal Al-Risalah Vol 20 No 1, 2020, h.87.

<sup>30</sup>Halimah B, *Kesaksian Perempuan Dalam Kontrak Keuangan Dalam Kitab-Kitab Tafsir*, ad-Daulah, Vol 7 No 2, 2018, h.357.

laki-laki sama-sama memiliki kemampuan dalam bersaksi menurut apa yang dilihatnya serta sama-sama memiliki integritas yang mumpuni.

**a. Syarat-syarat Upah (*ujroh*)**

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam memberikan upah kepada seseorang berdasarkan syara' yaitu :

1) Hendaknya harta tersebut harta yang bernilai dan diketahui

Sayyid Sabiq menyatakan bahwa upah harus berbentuk harta dengan nilai jelas, konkret atau dengan menyebutkan kriteria-kriterianya.<sup>28</sup> Karena pembayaran atas nilai manfaat merupakan sewa. Maka dari itu telah disyariatkan oleh syara' harus diketahui dengan jelas nilainya.

Syarat mengetahui upah ini memiliki beberapa bentuk masalah, seperti jika seseorang menyewa orang lain dengan upah tertentu ditambah makan, atau menyewa hewan dengan upah tertentu ditambah makanannya, maka akad itu tidak dibolehkan. Hal itu karena makanan tersebut menjadi bagian dari upah padahal ukurannya tidak jelas sehingga membuat status upahnya tidak jelas.<sup>29</sup>

2) Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad (*ma'qud alaih*)

Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad. Misalnya *ijarah* tempat tinggal dibayar dengan tempat tinggal, jasa dibayar dengan

---

<sup>28</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqhu Sunnah*, Juz IV, (Kairo: Darul Ilmu, 1990), h.283.

<sup>29</sup> Wahbah Zuhaili, *al-Fiqhu Asy-Syafi'i al-Muyassar*, (Jakarta: Almahira, 2010), h.37.



jasa, penunggang dibayar dengan penunggang, dan pertanian dibayar dengan pertanian. Menurut Ulama Hanafiyah syarat ini merupakan percabangan dari riba. Adanya kesatuan jenis saja mereka menganggap dapat melarang sebuah akad dalam riba *nasiah*. Prinsip ini diterapkan dalam sewa menyewa adalah bahwa akad ini terjadi menurut mereka terjadi secara sedikit demi sedikit sesuai dengan terjadinya manfaat. Maka manfaat pada waktu akad itu tidak ada (seutuhnya) sehingga salah satu pihak terlambat dalam menerima manfaat secara seutuhnya maka terjadilah riba *nasiah*.<sup>30</sup>

Itulah beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian upah yang telah ditentukan untuk dipenuhi sesuai syarat'.

#### **b. Sistem Upah Dalam Islam**

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.<sup>31</sup>

- 1) Prinsip keadilan, seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam dengan cara menghilangkan hak sepenuhnya yang merupakan bagian dari para buruh. Penetapan upah dilakukan dengan cara yang tepat tanpa ada penindasan dari pihak manapun. Setiap pihak yang bersangkutan

<sup>30</sup> Rachmad Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h.123.

<sup>31</sup>M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2003), h.227.

memperoleh bagian yang sah dari dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan dari pihak lain.

- 2) Prinsip kelayakan, kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak.
- 3) Prinsip kebajikan, berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan atau biasa disebut dengan istilah *Field Research*. Berdasarkan pengertiannya, penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang hasil temuannya tidak diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik. Adapun untuk penelitian ini dapat digunakan dalam meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, *culture*, kebiasaan, fungsional organisasi, gerakan sosial maupun hubungan kekerabatan.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan wilayah maupun tempat dimana dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di perusahaan UD. Bumi Rahayu yang beralamat di desa Campurjo, Kecamatan Wonomulyo, Kabupaten Polewali Mandar. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti menduga sistem pengupahan di perusahaan UD. Bumi Rahayu belum sesuai dengan yang seharusnya.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pendekatan Undang-Undang (*statue approach*) adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan legal positif.

2. Pendekatan sosiologis (*sociological approach*) merupakan pendekatan sosial, interaksi terhadap objek penelitian untuk mengetahui data dan fakta kehidupan sosial di tengah masyarakat.
3. Pendekatan Syar'i (*teologi normative*) merupakan suatu pendekatan dengan menggunakan metode pendekatan dari sudut pandang agama, kerangka ilmu ketuhanan, yang berangkat dari dasar keyakinan bahwa wujud empirik dari unsur keagamaan merupakan keyakinan yang dianggap paling benar jika dibandingkan dengan elemen lain.

### C. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama dalam penelitian misalnya data yang diperoleh dari individu melalui proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan responden dalam hal ini pemilik usaha dagang Bumi Rahayu dan para pekerja/buruh di UD. Bumi Rahayu maupun data yang didapatkan melalui observasi.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui penelusuran dan penelaahan studi pustaka, berupa buku, dokumen, peraturan perundang-undangan, majalah, karya ilmiah dan hasil penelitian serta sumber-sumber lainnya yang relevan dengan masalah dan objek penelitian yang akan diteliti.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Muhammad Anies, *Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Atas Pemilikan Rumah dari Developer di Kota Makassar*, Jurnal ad-daulah Vol 5 No 2, Desember 2016, h.275.

#### ***D. Metode Pengumpulan Data***

##### **a. Observasi**

Observasi yaitu mengamati dan mencatat serta merekam segala peristiwa, perilaku-perilaku, dan benda-benda yang ada dilikungan sekitar.<sup>2</sup>

Observasi memiliki beberapa jenis yaitu:

1. Observasi yang dilakukan secara tertutup (covert)
2. Observasi yang dilakukan secara terus terang atau terbuka (overt)
3. Observasi yang tidak berstruktur.

##### **b. Wawancara**

Wawancara adalah salah satu proses yang dilakukan dalam memperoleh data penelitian melalui keterangan responden dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dan informan. Wawancara dapat dilakukan dengan dialog secara lisan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini wawancara akan dilakukan terhadap pengelola UD. Bumi Rahayu dan para bekerja/buruh di perusahaan tersebut.

##### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara analisis terhadap dokumen-dokumen yang berisikan data penunjang penelitian. dalam penelitian, metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa dokumen yang berfungsi untuk melengkapi data penelitian. Adapun dokumentasi dapat diperoleh melalui jurnal, buku bacaan, internet, tesis dan internet yang digunakan sesuai kebutuhan.

---

<sup>2</sup>Evi Martha dan Sudarti Kresno, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bidang Kesehatan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.127

### ***E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

Teknik pengolahan data yang digunakan peneliti antarlain:

1. Coding, peneliti membaca dan mengidentifikasi topik penting seluruh hasil wawancara. Peneliti juga melakukan coding (perbaikan) terhadap istilah-istilah atau penggunaan kata atau kalimat yang relevan.
2. Klasifikasi data, klasifikasi terhadap coding dilakukan dengan cara melihat sejauh mana satuan makna berhubungan. Klasifikasi ini dilakukan untuk membangun kategori dari setiap klasifikasi.
3. Kategorisasi data yang telah di klasifikasi kemudian dibuat kategori. Jika dalam suatu kategori terdapat terlalu banyak data sehingga pencapaian saturasi akan lama maka dapat dibuat sub kategori.

Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan analisis kualitatif atau data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata atau gambar, data tersebut diperoleh dari hasil wawancara terhadap informan, catatan pengamatan lapangan, potret, dokumen perorangan.

### ***F. Instrumen Penelitian***

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang disesuaikan dengan jenis penelitian yang dilakukan dengan merujuk pada metodologi penelitian.

Adapun instrument penelitian yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Peneliti selaku instrumen utama
2. Pedoman wawancara
3. Handphone untuk dokumentasi dan recording

4. Alat tulis
5. Informan.



**BAB IV**

**IMPLEMENTASI PENGUPAHAN TERHADAP BURUH DI**

**PERUSAHAAN UD. BUMI RAHAYU KABUPATEN POLEWALI**

**MANDAR PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IYYAH**

**A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**1. Kabupaten Polewali Mandar**

Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu kabupaten di Sulawesi Barat yang posisinya berada di selat Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tengah. Berdasarkan letak geografisnya, Kabupaten Polewali Mandar berbatasan dengan kabupaten lain yaitu :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Mamasa
- b) Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Pinrang
- c) Sebelah selatan berbatasan dengan selat Makassar
- d) Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Majene

Kabupaten Polewali Mandar memiliki luas wilayah sebesar 2.022 km persegi yang secara administratif terbagi menjadi 16 kecamatan, 144 desa dan 23 kelurahan. Pada umumnya kabupaten ini memiliki wilayah topografi yang terdiri dari daerah pantai, daerah dataran dan daerah pegunungan. Daerah pantai dapat ditemukan di 27 desa, sedangkan daerah dataran terdapat 83 desa.

Sebelum dinamai Polewali Mandar, daerah ini bernama Kabupaten Polewali Mamasa disingkat Polmas yang secara administratif berada dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah daerah ini dimekarkan dengan



berdirinya Kabupaten Mamasa sebagai kabupaten tersendiri maka nama Polewali Mamasa pun diganti menjadi Polewali Mandar.

Secara administratif, Kabupaten Polewali Mandar terbagi ke dalam 16 (enam belas) kecamatan yang terdiri atas 144 desa dan 23 kelurahan dengan luas wilayah 2.022,30 Km<sup>2</sup>. Kecamatan Tubbi Taramanu merupakan kecamatan yang terluas dengan luas wilayah 356,95 Km<sup>2</sup> atau 17,65 persen dari seluruh luas wilayah Kabupaten Polewali Mandar. Sementara kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Tinambung dengan luas 21,34 Km<sup>2</sup> atau hanya 1,06 persen dari total luas wilayah Kabupaten Polewali Mandar.

Dari sisi topografi, sebagian besar atau >41 persen dari luas Kabupaten Polewali Mandar memiliki topografi berbukit, >39 persen dari luas kabupaten memiliki topografi bergunung, dan sisanya sekitar 20 persen dari luas kabupaten memiliki topografi datar, dengan kelas lereng dominan antara 5-15 persen dan 15-40 persen (>70% dari luas kabupaten). Dengan kondisi topografi seperti ini, maka perencanaan pembangunan di Kabupaten Polewali Mandar harus dilakukan dengan ekstra hati-hati agar sumberdaya alam yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Salah satu kekhasan suatu daerah adalah makanan. Alam dan iklim turut membentuk terciptanya berbagai macam dan jenis makanan, sehingga di mana-mana kita sering menemukan variasi makanan dari bahan yang sama. Khusus di Polewali Mandar, sebagaimana juga di wilayah Mandar lainnya, *golla kambu*, *loka anjoroi* atau *bau peapi* adalah sedikit di antara sekian jenis makanan tradisional yang masyhur dan menjadi ikon Polewali Mandar di bidang makanan. Dari tiga

jenis makanan tersebut, baru *golla kambu* yang dikelola dan dikembangkan, baik pada cita rasa maupun kemasan. Makanan khas ini terbuat dari gula aren yang dicampur beras ketan dan diberi parutan kelapa. Dengan rasanya yang manis, membuat makanan ini sangat enak dinikmati untuk sarapan. Dengan kekhasan itulah, *golla kambu* dikemas dan dijual di pasar-pasar atau dideretan kios *golla kambu* di depan Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Di tempat ini, kendaraan roda empat atau roda dua yang melintas biasanya singgah untuk menyempatkan membeli oleh-oleh *golla kambu*. Adapun *loka anjoroi* (pisang yang disantan) dan *bau peapi* (ikan yang dimasak dengan bumbu-bumbu ala Mandar) dapat dinikmati hangat-hangat saat rekreasi atau suasana santai.

## 2. UD. Bumi Rahayu

UD singkatan dari usaha dagang adalah salah satu bentuk usaha yang pekerjaan utamanya ialah membeli barang-barang dan kemudian menjualnya lagi dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan tanpa bermaksud untuk merubah kondisi barang yang dijual. Usaha dagang merupakan suatu badan usaha yang dijalankan secara mandiri oleh satu orang saja dan tidak memerlukan seorang rekan kerja dalam menahkodai usahanya, walaupun terdapat seseorang yang membantu usahanya, kedudukannya tetap tidak sama dengan pemilik UD dan hanya berstatus sebagai karyawan artinya tidak berhak atas hak kepemilikan dan bagi hasil. Dalam pandangan hukum Indonesia, UD sama dengan pemiliknya. Keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Artinya tidak ada pemisah kekayaan ataupun pemisah tanggung jawab antara UD dan

pemilikinya. Jadi segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh UD merupakan perbuatan hukum pemiliknya.

UD. Bumi Rahayu merupakan usaha dagang yang terletak di Kecamatan Wonomulyo, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. Usaha dagang yang bergerak di bidang pabrik beras ini memiliki 1 (satu) pabrik induk dan 1 (satu) pabrik cabang yang sama-sama berlokasi di Kecamatan Wonomulyo. Memiliki masing-masing 1 (satu) orang pengelola yang bertanggung jawab terhadap jalannya aktivitas pabrik, mencatat pendapatan dan pengeluaran pabrik setiap waktu yang telah ditentukan, mengupah para pekerja/buruh kemudian melaporkannya kepada pemilik pabrik UD. Bumi Rahayu. UD. Bumi Rahayu memiliki pekerja sebanyak 70 orang yang masing-masing terbagi menjadi 40 pekerja di pabrik induk dan 30 pekerja di pabrik cabang. Perusahaan UD. Bumi Rahayu hanya beroperasi apabila bahan baku tersedia yaitu padi, padi didapatkan dari petani yang menawarkan hasil sawahnya kepada pemilik pabrik untuk kemudian dibeli dan diolah menjadi beras.

**B. Sistem Pengupahan Terhadap Buruh di UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar**

Konsep atau anggitan adalah abstrak, gambaran, entitas mental yang bersifat universal untuk kemudian merujuk pada suatu kategori atau kelas dari suatu entitas, kejadian atau hubungan. Pada mulanya istilah konsep berasal dari bahasa latin yang berarti conceptum yang artinya sesuatu yang dipahami. Menurut salah satu ahli yaitu Aristoteles mengemukakan bahwa konsep merupakan penyusun utama dalam pembentukan pengetahuan ilmiah dan filsafat pemikiran

manusia. Selain itu, konsep dapat juga diartikan sebagai abstraksi suatu ide atau gambaran mental yang dinyatakan dalam suatu kata atau simbol.

Adapun konsep pengupahan yang terdapat di usaha dagang Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama dengan pengelola UD. Bumi Rahayu mengatakan:

Sistem pengupahan di UD. Bumi Rahayu menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pemilik UD. Bumi Rahayu berdasarkan hasil kesepakatan dengan para pekerja/buruh.<sup>1</sup>

Dalam arti antara para pekerja/buruh sebelum resmi bekerja telah melakukan perjanjian kerja dengan pengusaha yang dinyatakan dalam kontrak kerja secara lisan yang kemudian bersifat mengikat antara kedua belah pihak.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik UD. Bumi Rahayu yaitu Bapak H. Sugiarto mengatakan bahwa:

Jam kerja yang ditetapkan oleh pabrik kepada para pekerja jika di akumulasikan per hari selama 8 (delapan) jam kerja yang dimulai pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00 sore. Kemudian mengenai akumulasi jumlah hari kerja tidak ditetapkan karena tergantung dari ada atau tidaknya padi yang masuk.<sup>2</sup>

Jadi pada intinya UD. Bumi Rahayu tidak selalu aktif beroperasi, ini dikarenakan tergantung dari adanya pasokan padi untuk di olah sehingga bersifat menyesuaikan hari kerja karenanya tidak dapat ditentukan upah yang diberikan akan dibayarkan seminggu sekali atau bahkan sebulan sekali.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh pemilik UD. Bumi Rahayu mengenai perjanjian kerja mengatakan bahwa:

---

<sup>1</sup> Herman, Pengelola UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

<sup>2</sup> Sugiarto, Pemilik UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

Salah satu isi dari perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya memberikan pilihan kepada para pekerja apakah upahnya akan diambil secara harian atau memilih untuk menyimpannya dalam hal ini tidak diambil dari UD dan selanjutnya akan di akumulasikan dengan upah per hari kerjanya. Untuk pilihan kedua para pekerja dapat meminta upahnya kapan saja kepada pengelola UD. Bumi Rahayu jika dibutuhkan atau dapat pula disimpan sebagai tabungan dengan masing-masing pihak memegang catatan sebagai tanda bukti jumlah upah yang telah tersimpan. Untuk pekerja yang telah lama bekerja di UD. Bumi Rahayu diberikan pilihan ketiga yaitu para pekerja akan dibangunkan tempat tinggal untuk dirinya dan keluarganya, sumber dana dari tempat tinggal tersebut dari upah para pekerja yang telah ditabung di perusahaan selama bekerja di UD. Bumi Rahayu. Para pekerja akan diberikan seperdua dari upahnya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan sisanya tetap disimpan oleh UD untuk ditabung dan dibuatkan tempat tinggal. Kebanyakan untuk para pekerja yang tergolong telah lama bekerja di UD. Bumi Rahayu dan telah memiliki keluarga memilih sistem pengupahan yang ketiga.<sup>3</sup>

Berdasarkan wawancara dengan buruh dari UD. Bumi Rahayu yang diwakili oleh Hajrin menyatakan bahwa:

Alasan memilih untuk menabung upah di UD untuk dibuatkan tempat tinggal karena sebagai tabungan untuk hal-hal yang tidak terduga dan dapat terbantu dengan di bangunkan tempat tinggal karena jika menabung sendiri untuk tujuan yang sama yaitu tempat tinggal biasanya susah tercapai karena ada yang selalu diharapkan (upah) dan akhirnya habis terpakai untuk keperluan lain.<sup>4</sup>

Mengenai cukup tidaknya upah yang dibayarkan dijelaskan oleh Mahmud yang merupakan salah satu buruh di UD. Bumi Rahayu juga

Upah yang dibayarkan untuk biaya hidup sehari-hari kalau untuk makan, rokok, kopi dan listik sudah cukup. Tapi untuk biaya yang lain seperti nongkrong sepintar-pintarnya saja di selipkan.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan Mahmud dapat diartikan bahwa dalam pengupahannya buruh UD. Bumi Rahayu dapat memenuhi kebutuhan

---

<sup>3</sup>Sugarto, Pemilik UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

<sup>4</sup>Hajrin, Buruh UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

<sup>5</sup>Mahmud, Buruh UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

primernya seperti makan dan untuk kebutuhan sekundernya yaitu tergantung dari buruhnya apakah bisa menabung atau tidak.

Sistem pembagian kerja yang diterapkan di UD. Bumi Rahayu berdasarkan wawancara dengan pemilik UD. Bumi Rahayu mengatakan bahwa:

Terdapat buruh angkut, buruh giling dan buruh jemur yang masing-masing memiliki tingkat kesulitan kerja yang berbeda. Buruh jemur bertugas untuk menjemur padi sebelum dilakukan penggilingan agar kondisi padi tidak basah ataupun lembab. Setelah dirasa sudah selesai barulah padi yang telah di jemur berpindah ke buruh giling yang bertugas untuk memasukkan padi yang telah di jemur ke mesin penggilingan yang akan memisahkan antara kulit padi dan beras. Tahap terakhir yaitu pendistribusian yang menjadi tanggung jawab dari buruh angkut yang mengangkut beras untuk dibawa kepada pemesan. Upah dari masing-masing buruh tersebut berbeda-beda tergantung dari tingkat kesulitan kerjanya.<sup>6</sup>

Fasilitas yang disediakan oleh UD. Bumi Rahayu selain pabrik yaitu mobil yang digunakan untuk mengangkut padi dari para petani dan untuk distribusi beras yang telah diproses sebelumnya. Mobil yang disediakan berjumlah tujuh buah yang terdiri dari lima buah mobil *truck* dan dua buah mobil *pickup*.

Perihal upah lembur yang disebutkan dalam PP No 79 Tahun 2015 yang ketentuannya telah dijelaskan diatas untuk kemudian dijelaskan oleh pemilik UD.

Bumi Rahayu menyatakan bahwa:

Tidak diberikan di UD. Bumi Rahayu karena para pekerja jarang atau bahkan hampir tidak pernah melakukan pekerjaan secara lembur karena telah ditentukan batas maksimal pengoperasian mesin pabrik sehingga jika telah sampai pada waktu batas maksimal maka segala aktivitas harus segera dihentikan dan dilanjutkan besok hari.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Sugiarto, Pemilik UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

<sup>7</sup>Sugiarto, Pemilik UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

Adapun tunjangan hari keagamaan yang ketentuannya juga telah ditetapkan dalam PP No 79 Tahun 2015 untuk selanjutnya pemilik UD. Bumi Rahayu kembali menjelaskan bahwa:

Juga diberikan kepada para pekerja di UD. Bumi Rahayu. Tunjangan tersebut diberikan dapat berupa sejumlah sembako ataupun dalam bentuk uang tergantung dari pemilik UD. Bumi Rahayu.<sup>8</sup>

Sebagai data pembanding dalam hal ini pembanding sistem pengupahan di UD berbeda dengan bidang usaha yang sama maka diberikan bandingan dengan UD Alif yang berada di daerah yang sama dengan UD. Bumi Rahayu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama pengelola UD. Alif mengatakan bahwa :

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Alif sama dengan sistem pengupahan yang terdapat di UD. Bumi Rahayu karena setiap menjelang musim panen diadakan rapat oleh setiap pelaku usaha di bidang yang sama untuk membahas selisih harga jual beli padi dan beras serta upah buruh agar tidak menimbulkan kecemburuan antar masing-masing buruh di bidang yang sama.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan pengelola UD Alif dapat dikatakan bahwa untuk jenis usaha yang sama diberikan keseragaman jumlah upah pekerjanya yang sama agar menghindari kecemburuan antar pekerja dan menghindari persaingan yang tidak sehat sesama pengusaha.

Mengenai upah lembur di UD. Alif kembali dikemukakan oleh pengelola UD.

Alif itu sendiri yang menyatakan bahwa:

Tidak ada upah lembur bagi semua buruh sama dengan di UD. Bumi Rahayu karena setiap UD dibidang pabrik beras memiliki waktu operasi yaitu sampai sore hari saja karena jika dilanjut sampai malam maka akan butuh penerangan

---

<sup>8</sup>Sugiarto, Pemilik UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

<sup>9</sup>Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

lagi, butuh listrik yang lumayan lagi, selain itu buruh juga butuh istirahat untuk kembali bekerja besok paginya.<sup>10</sup>

Untuk tunjangan hari raya bagi setiap buruh dijelaskan kembali oleh pengelola UD. Alif yang mengatakan:

THR untuk setiap buruh pasti diberikan, tetapi untuk bentuknya menyesuaikan apakah pada saat itu diberikan dalam bentuk uang atau barang tetapi untuk saat ini THR yang diberikan lebih sering dalam bentuk barang. THR diberikan biasanya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.<sup>11</sup>

Berdasarkan dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa baik dalam sistem pengupahannya, upah lembur dan tunjangan hari raya setiap UD dalam bidang yang sama hampir sama dengan UD yang lainnya.

Selain upah lembur, tunjangan hari raya keagamaan dan sistem pengupahan juga besaran upah yang dibayarkan juga tidak lepas ditanyakan kepada pemilik UD. Alif, kemudian untuk selanjutnya pemilik UD. Alif kembali mengatakan bahwa :

Besarnya jumlah upah buruh yang dibayarkan nominalnya akan naik setiap tahun yang disesuaikan dengan jumlah upah UMK di Polewali Mandar, tidak ada buruh satupun yang dibayar dibawah UMK.<sup>12</sup>

UD. Bumi Rahayu maupun UD. Alif memiliki banyak kesamaan dalam sistem pengupahannya dan sama-sama hampir tidak pernah memberikan lembur kepada para pekerjanya. Mengenai upah yang dibayarkan dari kedua usaha dagang tersebut tidak ada yang membayar dibawah standar upah minimum Kabupaten Polewali Mandar.

---

<sup>10</sup>Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar, 30 Juni 2021.

<sup>11</sup>Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar, 30 Juni 2021.

<sup>12</sup>Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar, 30 Juni 2021.



### ***C. Respon Buruh Terhadap Pengupahan di UD Bumi Kabupaten Polewali Mandar***

Respon buruh terhadap pengupahan di usaha dagang Bumi Rahayu terbilang penting karena sebagai timbalbalik dari proses pengupahan yang dilakukan oleh UD tersebut sebagai bahan kajian dan pertimbangan oleh pihak usaha dagang Bumi Rahayu untuk membenahi apa yang dirasa kurang oleh para buruh.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama dengan buruh di UD Bumi Rahayu yang diwakili oleh Hajrin mengatakan bahwa :

UD. Bumi Rahayu memberikan upah yang cukup sesuai dengan perjanjian diawal kerja dan tidak pernah terlambat memberikan upah.<sup>13</sup>

Mengenai sistem pengupahan UD Bumi Rahayu kembali dilanjutkan oleh Hajrin

Menurut saya secara pribadi pengupahan yang dilakukan di UD Bumi Rahayu sudah cocok sesuai dengan bidang kerjanya yaitu upah dihitung berdasarkan hasil kerja karena jika tidak demikian maka banyak pekerja yang sudah pasti malas-malasan dalam bekerja.<sup>14</sup>

Pernyataan dari buruh UD Bumi Rahayu sudah jelas bahwa sistem pengupahannya sudah sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sudah diantisipasi oleh pemilik UD Bumi Rahayu jika ada buruh yang akan malas-malasan ketika bekerja karena upah yang diberikan dihitung dari hasil pekerjaannya.

Persoalan kesejahteraan buruh UD Bumi Rahayu kembali ditanyakan kepada buruh UD Bumi Rahayu yang diwakili oleh Mahmud yang mengatakan bahwa :

Kami bekerja disini bukan semata-mata bekerja saja tetapi untuk memenuhi kebutuhan dan alhamdulillah gaji yang diberikan selalu cukup untuk sehari-

---

<sup>13</sup>Hajrin, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>14</sup>Hajrin, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

hari. Kebetulan pemilik UD orangnya sering memberikan kami makanan untuk sekedar makan siang dan biasanya memberikan setiap pekerja berupa makanan untuk dibawah pulang.<sup>15</sup>

Mahmud kembali melanjutkan

Saya bekerja disini (UD Bumi Rahayu) sudah lama, sudah sekitaran lima tahunan dan sampai sekarang saya betah karena upah yang dibayarkan sesuai dengan yang dijanjikan, tidak pernah ada potongan apapun, selain itu apabila saya membutuhkan uang biasanya saya kasbon dan pemiliknya tidak pernah mempermasalahkan bahkan beliau (pemilik UD Bumi Rahayu) selalu mengerti kondisi para buruh dan biasanya pada saat kasbon dan memasuki hari gajian biasanya beliau(pemilik UD Bumi Rahayu) bertanya apakah mau gajinya mau dipotong untuk sekarang atau gajian selanjutnya.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas bersama dengan salah satu buruh jelas mengatakan bahwa mereka betah bekerja di UD Bumi Rahayu karena selain upah yang dibayarkan sesuai dengan yang dijanjikan pada perjanjian kerja juga tidak ada potongan dengan alasan apapun sehingga upah yang diterima oleh para buruh sesuai dengan pekerjaannya dan UD Bumi Rahayu memperhatikan para pekerjanya karena tidak pernah membebankan gaji akan dipotong apabila memiliki utang pada UD Bumi Rahayu tetapi diberikan pilihan kapan upah akan dipotong untuk pembayaran utang.

Mengenai upah lembur yang notabenenya ada pada setiap perusahaan kembali ditanyakan kepada Hajrin selaku buruh di UD Bumi Rahayu

Upah lembur tidak pernah diberikan karena kami tidak pernah lembur, tetapi kalau bonus biasanya diberikan pada saat waktu panen dan keuntungannya lumayan. Bos (Pemilik UD Bumi Rahayu) memberikan dalam bentuk uang. Kalau untuk waktunya tidak tentu tergantung dari besarnya jumlah pengeluaran dan keuntungan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Mahmud, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>16</sup>Mahmud, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>17</sup>Hajrin, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Mengenai ketentuan pemberian bonus kembali dilanjutkan oleh Hajrin

Bonus biasanya diberikan dua kali dalam setahun dan diluar gaji pokok. Mengenai bulannya menyesuaikan dengan musim panen di Polewali Mandar.<sup>18</sup>

Mengenai tunjangan hari raya yang biasanya diberikan kepada para pekerja negeri maupun swasta menjelang hari raya kembali ditanyakan kepada Asrul selaku salah satu buruh yang bekerja di UD Bumi Rahayu

THR alhamdulillah rutin diberikan setiap tahun dari pemilik UD (Bumi Rahayu) untuk buruh seperti kami sangat bersyukur juga dapat THR. Biasanya berbentuk uang biasanya juga sembako seperti beras, gula, sirup, telur, terigu. Kalau sembako itu sepaket tapi biasa juga kalau bos (pemilik UD Bumi Rahayu) punya rejeki lebih seperti hasil panen bagus dan penjualan juga bagus kalau menjelang hari raya diberikan sembako dan amplop yang isinya uang.<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan Asrul dapat diketahui bahwa tunjangan untuk hari raya keagamaan yang diberikan tidak tentu apakah berbentuk sembako, apakah berbentuk uang atau apakah keduanya. Hal tersebut disesuaikan berdasarkan keuntungan yang didapatkan oleh Unit Dagang Bumi Rahayu yang tentunya keuntungan tidak dinikmati sendiri tetapi juga dibagikan kepada setiap buruhnya.

Untuk menguatkan data maka diberikan data pembanding dari buruh lain dari Usaha Dagang yang berbeda tetapi masih dalam lingkup Kabupaten Polewali Mandar, untuk itu maka data pembanding diambil dari buruh UD Alif yang bersedia untuk diwawancarai.

Salah satu buruh di UD Alif yang diwakili oleh Rafli saat diwawancarai mengenai pendapat sistem pengupahan di UD Alif mengatakan bahwa :

<sup>18</sup>Hajrin, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>19</sup>Asrul, Buruh UD Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Sistem pengupahannya sudah sesuai, kan sama dengan buruh di UD lain yang dihitung berdasarkan hasil kerja. Itu dihitung per-karung. Masing-masing karung ada nilai uangnya, kalau kita bisa misalnya untuk buruh angkut bisa mengangkut dan mengantar beras sepersekian karung maka itu jumlah gajinya.<sup>20</sup>

Rafli kembali melanjutkan mengenai cukup tidaknya upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhannya mengatakan bahwa:

Cukup tidak cukup, untuk memenuhi kebutuhan pokok sudah pasti cukup tapi untuk kebutuhan lain seperti belanja pakaian, sendal, kendaraan itu harus menabung dulu.<sup>21</sup>

Mengenai ada tidaknya perjanjian kerja Rafli melanjutkan kembali bahwa :

Perjanjian kerja ada, dulu saya dijelaskan tentang apa saja tugasnya kemudian cara penghitungan upahnya, jadwalnya dan waktu kerjanya.<sup>22</sup>

Untuk membandingkan sistem pengupahan yang terdapat di UD Bumi Rahayu yang menawarkan para buruhnya untuk menabung kemudian dibantu dalam pembuatan tempat tinggal dijawab oleh Hedrik selaku buruh di UD Alif mengatakan bahwa:

Setahu saya itu tidak ada di UD Alif, kami hanya menerima gaji sesuai dengan waktu yang dijanjikan. Kalau saya itu seminggu sekali digaji setiap hari sabtu karena minggu kan istirahat. Yang lain juga begitu, tidak ada yang bulanan (gajinya).<sup>22</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka ada perbedaan sistem pengupahan antara UD Bumi Rahayu dan UD Alif yaitu pada UD Bumi Rahayu memberikan pilihan kepada para pekerjanya apakah akan dibayarkan upahnya secara harian, mingguan atau bahkan bulanan selain itu juga menawarkan apakah akan

---

<sup>20</sup>Rafli, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>21</sup>Rafli, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>22</sup>Rafli, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>22</sup>Hedrik, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

dibuatkan tabungan untuk pembuatan rumah tinggal yang berlaku untuk pekerja yang telah lama bekerja di UD Bumi Rahayu. Sementara pada UD Alif yang hanya memberikan satu pilihan kepada pekerjanya yaitu dibayarkan upahnya secara mingguan pada hari sabtu.

Selanjutnya mengenai bonus yang diberikan oleh UD Alif juga diterangkan oleh Hedrik yang mengatakan bahwa:

Untuk bonus ada tapi tergantung juga dari pemilik UD kapan akan memberikan bonus.<sup>23</sup>

Adapun untuk pemenuhan hidup layak kembali dilanjutkan oleh Hedrik yang mengatakan:

Sejauh ini gaji yang diberikan cukup-cukup saja, buruh yang lain juga tidak ada yang mengeluhkan soal gaji karena disini (UD Alif) jika sudah tidak betah untuk bekerja bisa langsung melapor ke pemilik UD Alif untuk berhenti bekerja.<sup>24</sup>

Selain itu Hedrik juga mengatakan bahwa:

Sistem pengupahan di UD Alif kalau menurut saya itu sudah cocok tidak usah diubah karena kita ini buruh bukan pegawai negeri yang digaji berdasarkan waktu kerjanya tapi karena hasil kerja. Berapa-berapa yang kami bisa selesaikan maka itulah upah kami.<sup>25</sup>

Itulah kiranya data yang dapat dikumpulkan mengenai respon buruh terhadap pengupahan di UD Bumi Rahayu dan data pembandingan dari UD Alif dengan bidang yang sama. Dapat disimpulkan bahwa mengenai sistem pengupahan di

---

<sup>23</sup>Hedrik, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>24</sup>Hedrik, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

<sup>25</sup>Hedrik, Buruh UD Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar 30 Juni 2021.

kedua usaha dagang tersebut tidak jauh berbeda dan hanya ada beberapa yang membedakan yang sebelumnya telah dijelaskan diatas mengenai waktu pemberian upah antara kedua usaha dagang pada UD Alif mempatenkan pemberian upah setiap satu pekan sekali yang jatuh pada hari sabtu. Sementara pada UD Bumi Rahayu memberikan beberapa pilihan pada buruhnya diperjanjian kerja seperti upah akan diberikan harian, mingguan, bulanan atau ingin dibuatkan tabungan untuk membantu membuatkan tempat tinggal bagi buruh yang telah lama bekerja tetapi dengan catatan jika aka dibuatkan tabungan upah akan dibayarkan seperduanya dan seperduanya lagi ditabung.

Perihal kesejahteraan buruh kedua usaha dagang tersebut sama-sama bertujuan untuk mensejahterakan para pekerjanya dengan tetap memberikan bonus pada waktu-waktu tertentu serta tetap memperhatikan jumlah gaji yang diberikan telah sesuai dan bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

***D. Pandangan Siyasah Syar'iyah Terhadap Pengupahan Buruh/Pekerja di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar***

Di dalam Islam memerintahkan agar pengelolaan suatu negara yang baik adalah yang sesuai dengan syariat ajaran Islam yang mengambil sumber rujukan dari al-Qur'an dan Sunnah. Dalam hal proses pembentukan sampai aturan tersebut diundangkan tidak boleh ada unsur mendzolimi didalamnya. Utamanya mendzolimi rakyatnya yang sebelumnya memberikan kepercayaan kepadanya saat pemilihan pemimpin apalagi aturan tersebut dibuat dengan tujuan hanya untuk menguntungkan satu pihak saja sehingga tidak membawa kepada kemaslahatan bersama dan hanya akan membawa kepada kemudharatan.

Siyasah Syar'iyah dalam segi keilmuan dapat disebut juga dengan fiqh siyasah yaitu disiplin ilmu yang mengkaji mengenai tata cara pengaturan masalah kenegaraan dalam konteks Islam seperti misalnya bagaimana tata cara untuk mengadakan peraturan perundang-undangan dan berbagai peraturan perundang-undangan yang lainnya guna untuk menjalankan roda pemerintahan yang sesuai dengan prinsip Islam dengan membawa banyak kemaslahatan pada umat.

Siyasah Syar'iyah jelas memiliki hubungan dengan pengaturan kehidupan manusia yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan dalam suatu negeri atau negara yang memiliki tujuan dalam menciptakan kemaslahatan dan sebisa mungkin meminimalisir kemudharatan dan jika perlu menolak segala macam yang mengundang kemudharatan. Akan tetapi pengaturan yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan prinsip syariah.

Dari penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa pemerintah memegang kendali penuh dalam merancang dan membentuk peraturan perundang-undangan yang kemudian harus dipertanggung jawabkan. Tanggung jawab yang dipikul bukan main beratnya karena menyangkut negara dan masyarakatnya. Aturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Pemerintah untuk selanjutnya dituangkan dalam PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diharapkan memberikan peraturan yang baik dan sesuai dalam proses pengupahan oleh para buruh/pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan standar upah minimum dan tidak ada lagi yang diberikan upah dibawah standar.

Selain itu agar tidak ada lagi para pekerja/buruh yang tidak diberikan haknya oleh pengusaha pemilik perusahaan seperti upah lembur, cuti haid bagi wanita, cuti sakit, tunjangan hari besar keagamaan, pesangon, dan lain sebagainya. Sehingga dapat memberikan maslahat bagi rakyatnya. Selain itu pula, PP No 78 Tahun 2015 menjadi sumber rujukan bagi para pengusaha dalam proses pengupahan pekerjanya jadi apabila PP tersebut mendzolimi satu pihak maka akan membawa kemudharatan.

Dalam kajian siyasah syar'iyah juga di atur mengenai kewajiban untuk mengikuti dan menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sistem pengupahan yang digunakan di UD. Bumi Rahayu tidak terlepas dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seperti upah yang dibayarkan tidak dibawah standar upah minimum kabupaten, pemberian upah oleh pengusaha memberikan berbagai pilihan bagi para pekerjanya sesuai dengan yang disepakati, jam kerja yang diberlakukan secara manusiawi, memberikan tunjangan hari besar keagamaan dan hal-hal lain yang tidak bersifat merugikan dua belah pihak. Berdasarkan hal tersebut diatas maka para pihak atau yang biasa disebut sebagai kapitalis atau pemodal UD. Bumi Rahayu turut mengikuti regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah yaitu PP No 67 Tahun 2015 yang mengatur tentang pengupahan. Dari fakta tersebut dapat dikatakan bahwa sistem pengupahan di UD. Bumi Rahayu sesuai dengan tujuan dari siyasah syar'iyah yaitu mengutamakan kepentingan umum agar terciptanya keteraturan dan ketertiban sehingga membawa kepada kemaslahatan dan terhindarnya masyarakat dari kemudharatan.



Untuk selanjutnya dijelaskan dalam sebuah hadits:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya:

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.<sup>26</sup>

Berdasarkan hadits tersebut dapat diketahui bahwa setiap pengusaha wajib membayarkan upah para pekerjanya setelah pekerjaannya telah selesai dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dijanjikan. UD. Bumi Rahayu telah membayarkan upah para pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja dan tidak pernah lewat dari waktu yang telah disepakati dan tidak melanggar dari ketentuan yang ditetapkan dalam hadits tersebut.




---

<sup>26</sup>Imam Ibnu Majah, *Shahih Sunan Ibnu Majah* Jilid 2, di Terjemahkan Oleh Muhammad Nashiruddin al-Albani, (Bogor: Pustaka Azzam, 1998), h.245.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis angkat maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Implementasi sistem pengupahan di perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. UD. Bumi Rahayu tidak memberlakukan sistem lembur bagi para pekerjanya tetapi memberikan uang tunjangan bagi hari besar keagamaan baik dalam bentuk uang maupun sembako. Adapun sebagai data pembanding setiap pengusaha yang memiliki jenis usaha yang sama dalam sistem pengupahan dan besaran upahnya di samakan dengan unit dagang yang lain yang disampaikan melalui rapat antar masing-masing pemilik unit dagang setiap menjelang musim panen.
2. Tanggapan buruh terhadap sistem pengupahan di UD Bumi Rahayu yaitu para buruh menganggap sah-sah saja menggunakan sistem upah yang dihitung berdasarkan satuan hasil karena para buruh beranggapan jika tidak begitu maka para buruh akan malas-malasan dalam bekerja dan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pemilik usaha dagang. Begitupun dengan UD Alif yang menggunakan sistem pengupahan yang sama dengan UD Bumi Rahayu tetapi sedikit perbedaan karena UD Bumi Rahayu memberikan tiga pilihan waktu untuk

pembayaran upah yaitu harian, mingguan atau bulanan. Sedangkan pada UD Alif memilih untuk menetapkan waktu gaji bagi para pekerjanya yaitu setiap akhir pekan. Mengenai pemenuhan hidup yang layak masing-masing buruh dari kedua usaha dagang tersebut mengatakan bahwa upah yang diberikan sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Tinjauan siyasah syar'iyah terhadap pengupahan buruh/pekerja di perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar tidak terlepas dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu berlandaskan pada PP No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Seperti upah yang dibayarkan tidak dibawah standar upah minimum kabupaten, pemberian upah oleh pengusaha memberikan berbagai pilihan bagi para pekerjanya sesuai dengan yang disepakati, adanya perjanjian kerja, jam kerja yang diberlakukan secara manusiawi, memberikan tunjangan hari besar keagamaan, bonus dan hal-hal lain yang tidak bersifat merugikan dua belah pihak.

#### ***B. Implikasi Penelitian***

1. Kepada para pemodal/pengusaha yang memberlakukan sistem upah kepada para pekerjanya dibawah UMR yang telah ditentukan, agar kiranya dapat mengubah sistem pengupahannya dan membayarkan gaji para pekerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam PP No. 78 Tahun 2015 agar terciptanya kehidupan para pekerja/buruh yang sejahtera dan berkualitas sebagaimana yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdat, Abdul Hakim bin Amir Abdat. *Politik Islam Siyasah Syar'iyah*. Yogyakarta: Maktabah Mu'awiyah Abi Sufyan. 2016.
- Anto, M.B Hendri. *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia UII. 2013.
- Djazuli, H.A. *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah*. Bandung. Mizan. 2017.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Djumiadi, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. 2006.
- Go, Fransiscus. *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2017.
- Hasan, M. Ali. *Berbagi Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003.
- Hufron. *Fungsi Negara Kontemporer Telaah Teoritis Asal Mula, Tujuan dan Fungsi Negara, Negara Hukum dan Negara Demokrasi*. Bandung: Laksbang Grafika. 2018.
- Irsan, Koesparmono. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga. 2016.
- Kementerian Agama RI. *al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Gema Risalah Press. 2015.
- Majjah, Abī 'Abdillāh Muḥammad bin Yazīd al-Qazwīnī Ibnu. *Sunan Ibnu Mājjah Jilid 2*. Qāhirah: Dār al-Ḥadīṡ. 2010.
- Martha, Evi dan Sudarti Kresno. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016.
- Qardhawi, Yusuf Penerjemah Zaenal Arifin. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta : Gema Insani Press. 1995.
- Qardhawi, Yusuf, Penerjemah Zaenal Arifin. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta : Gema Insani Press. 1995.
- Rusyd, Ibnu. *Terjemah Bidayatul Mujtahid*. Semarang ; Asy-Syifa. 1990.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqhu Sunnah*, Juz IV. Kairo: Darul Ilmu. 1990.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Vol.5. Jakarta: Lentera Hati. 2002.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Vol.12. Jakarta: Lentera Hati. 2000.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.
- Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuha*. Jakarta; Sinar Grafika . 2009.
- Syafe'i, Rachmad. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Taniredja, Tukiran. *Kedudukan dan Fungsi Pancasila*. Bandung: Alfabeta. 2016.

At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar dan Tujuan* Cet. Ke-1. Yogyakarta : Magistra Insania Press. 2004.

Zuhaily, Wahbah. *al-Fiqhu Asy-Syafi'i al-Muyassar*,. Jakarta: Almahira. 2010.

### **Peraturan Perundang-undangan**

*Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika. 2003.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

### **Jurnal**

Adawiyah, Robiatul. *Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan di Indonesia Melalui Teori Masalah Mursalah*. Jurnal Hukum dan Syariah Vol 7 No 1.

Anies, Muhammad. *Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Atas Pemilikan Rumah dari Developer di Kota Makassar*. Jurnal ad-daulah Vol 5 No 2. Desember 2016.

B, Halimah. *Kesaksian Perempuan Dalam Kontrak Keuangan Dalam Kitab-Kitab Tafsir*. ad-Daulah. Vol 7 No 2. 2018.

Burhanuddin. *Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu*. Jurnal ad-Daulah Vol 6 No 1. 2017.

Candra, Anton Afrizal. *Pemikiran Siyasah Syar'iyah Ibnu Taimiyah (Kajian Terhadap Konsep Imamah dan Khilafah Dalam Sistem Pemerintahan Islam*. jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Ghufron, Richard, Hamidah Nayati dan Arik Prasetya. *Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. Jurnal Administrasi Bisnis vol 63 no 1.

HL, Rahmatiah. *Money Politic Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014 di Kabupaten Gowa*. Jurnal ad-Daulah Vol 3 No 2. 2014.

Hidayanti, Nurul. *Distribusi Aset dan Kekayaan Yayasan: Perspektif Undang-undang*. Jurnal ad-Daulah Vol 6 No 2. 2017.

Mahmadatun, Siti. *Konsep Fiqh Siyasah Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Jo. Nomor 45 Tahun 1990* . Jurnal Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Muhammadong. *Implementasi Hukum Islam Dalam Mewujudkan Sistem Pelayanan Publik Pada Ombudsman Kota Makassar*. Jurnal ad-Daulah Vol 3 No 1. 2014.

Mustafa, Adrian. *Evektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008*. Jurnal ad-Daulah Vol 5 No 2. 2016.

Mustafa, Zulhas'ari. *Determinasi al-Ahkam al-Syar'iyah Dalam Tradisi Hukum Islam*. Jurnal ad-Daulah Vol 1 No 2. 2013.

Pratiwi, Ratih, Hamzah Hasan. *Pungutan Liar di Desa Batuganda Kabupaten Kolaka Utara Perspektif Hukum Pidana Islam*. Jurnal ad-Daulah Vol 2 No 1. 2020.

Taufik, Nur. *Syari'ah: Antara Hukum dan Moral*, Jurnal Al-Risalah Vol 20 No 1.2020.

Tuasikal, Hadi. *Akutansi Forensik Dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. Jurnal ad-Daulah Vol 6 No 2. 2017.

Usman. *Negara dan Fungsinya (Telaah Atas Pemikiran Politik)*. Jurnal ad-Daulah Vol 4 No 1. 2015.

Utami, Khanza Pramadita Diana. *Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Surabaya*. Jurnal Politik Muda vol 6 no 1.

Wijaya, Abdi. *Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani Dalam Maqashid al-Syari'ah*. Jurnal Al-Risalah Vol 15 No 2. 2015.

### **Wawancara**

Asrul. Buruh UD. Bumi Rahayu. *Wawancara*. Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Dwi. Pengelola UD. Alif. *Wawancara*. Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Hajrin. Buruh UD. Bumi Rahayu. *Wawancara*. Polewali Mandar 23 April 2021.

Hedrik. Buruh UD. Alif. *Wawancara*. Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Herman. Pengelola UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar 23 April 2021.

Mahmud. Buruh UD. Bumi Rahayu. *Wawancara*. Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Rafli. Buruh UD. Alif. *Wawancara*. Polewali Mandar 30 Juni 2021.

Sugiarto. UD Bumi Rahayu. *Wawancara*. Polewali Mandar 23 April 2021.

### **Internet**

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://nanangadress.blogspot.com/2017/12/makalah-peraturan-pemerintah.html%3Fm%3D1&ved=2ahukewjw3YBAuPfsAhXQXisKHeoMBAoQFjABegQIDhAB&usg=AOvVaw2L5zWEWFi2c9fy8EUzFatJ> (8 Mei 2020)

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



**UD Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar**





**Wawancara dengan Bapak H. Sugiarto selaku pemilik UD Bumi Rahayu di Kantor UD Bumi Rahayu pada tanggal 23 April 2021.**





**Wawancara dengan Mahmud selaku salah satu buruh di UD Bumi Rahayu  
Di Pabrik UD Bumi Rahayu pada tanggal 23 April 2021.**



**Wawancara dengan Herman selaku pengelola UD Bumi Rahayu di Polewali  
Mandar di kantor UD Bumi Rahayu pada tanggal 23 April 2021.**



**Wawancara dengan Hajrin selaku salah satu buruh di UD Bumi Rahayu  
Di Pabrik UD Bumi Rahayu pada tanggal 23 April 2021.**



**Wawancara dengan Asrul selaku salah satu buruh di UD Bumi Rahayu**

**Di kantor UD Bumi Rahayu pada tanggal 23 April 2021.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ryan Rahman Ronaldo lahir di Desa Campurjo, salah satu desa di Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar pada tanggal 30 September 1997. Anak dari pasangan Ir. Sukwanto dan Mariati M. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan jurusan teknik sipil di SMK Wonomulyo pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan mengambil jurusan Hukum Tata Negara di Fakultas Syari'ah dan Hukum.

